सिद्धांत 2: श्रमिक जबरन, मानव तस्करी दुरारा कराए गए, और बाल
श्रम से मुक्त हों।
श्रमिकों से जबरन, दबाव डालकर, मानव तस्करी दुरारा, अनुबद्धित (बॉडेड), बाल, या उनकी ईच्छा के विरुद्ध
kिसी भी तरह का श्रम नहीं कराया जाए।

परिचय
बिल्डिंग रिस्पोंसिबली के सिद्धांतों को अभ्यास में लाना, हर अवसर पर अनोखा होगा। इस दिशा-निर्देश लेख में उन संभावित मुद्दों और चुनौतियों पर चर्चा करने की प्रेरणा की गई है जिनका सामना किया जा चुका है और इसमें विचारण भाग के महत्वपूर्ण अंशों में प्रत्येक सिद्धांत के कार्यवाहन के लिए अच्छे अभ्यास विकल्पों का सुझाव दिया गया है।
निर्माण का काम अभी भी ज्यादातर, कम योग्यता वाले श्रमिकों सहित, मानव श्रम पर निर्भर होता है। इस तरह का श्रम सब-कंटेस्टेड दुरारा भी कराया जा सकता है, और हो सकता है कि श्रम एजेंसियों अति महत्वपूर्ण कार्यक्रम की समय-सारणी को पूरा करने की आदी हो, जिससे इस क्षेत्र में श्रमिकों के शोषण के बहुत ज्यादा खतरे की संभावना अधिक हो जाती है।
अनुमान है कि विश्व की कुल कवरेज का इतिहास 7 प्रतिशत निर्माण क्षेत्र में काम करता है, जबकि जबरन श्रम के जितने मामलों की पहचान हो चुकी है उनमें से 18 प्रतिशत इस क्षेत्र के हैं।

जबरन श्रम कराने के संस्कृतियों में शामिल हैं
- दुखलता का फायदा उठाना
- छल
- आत्म-जानने पर प्रतिबंध
- अलग-थलग करना
- शारीरिक और यौन हिंसा
- दराना और धर्मक्यां
- पहचान दर्शावेज़ पर कद्दु लाना
- मजदूरी के पैसे नहीं देना
- काम करने या रहने की अपमानजनक परिस्थितियाँ
- बहुत ज्यादा ओवरटाइम कराना

महत्वपूर्ण शब्द और परिभाषायें
» जबरन श्रम: जुम्लाने की धमकी देकर किसी व्यक्ति से कराया गया कार्य या सेवा जिसके लिए उस व्यक्ति (स्त्री या पुरुष) ने स्वच्छ से सहमति ने दी हो। इस परिभाषा में तीन तरह शामिल हैं:
- "कार्य या सेवा" का संबंध, अनौपचारिक अथवा व्यस्था में होने वाले कार्या सहित, किसी भी गतिविधि, उदयोग, या क्षेत्र (सेक्टर) में होने वाले सभी प्रकार के कार्यों से है।
- "जुम्लाने की धमकी" का संबंध किसी को कार्य करने के लिए बाध्य करने के लिए काम में लिए जाने वाले विभिन्न प्रकार के जुम्लाओं से है। निर्माण के क्षेत्र में, इसके उदाहरणों में शामिल हैं, काम करने के लिए मजदूरी के पैसे या ऑवरटाइम का भुगतान रोक लेना।
- "व्यक्ति (स्त्री या पुरुष) दुरारा स्वच्छ से सहमति देने" का संबंध किसी श्रमिक (स्त्री या पुरुष) दुरारा कोई काम स्वीकार करने के लिए, जानकारी हासिल करने के बाद स्वतंत्रता से दी गई सहमति और किसी भी समय उस काम को छोड़ने के लिए उनकी आज्ञादें से हैं।

» दबाव डालना: गंभीर नुकसान या शारीरिक रूप से नियंत्रण, मनोवैज्ञानिक घोखेबाजी, दर्शावेज़ जब्त करना, और दूसरों के साथ जानकारी साझा करने की धर्मक्यां सहित -शामिल करना- और डराना।

» मानव तस्करी: एक व्यक्ति दुरारा दूसरे व्यक्ति के शोषण के उदेश्य से उस पर नियंत्रण रखने के लिए उसे धमका कर या अन्य प्रकार के दबाव डालकर, अपहरण, कैपट, धर्तना, शरिक का दुसर्योग या अतिसंवेदनशीलता की स्थिति का फायदा उठाकर, या पैसा या लाभ के लेन-देन जैसी तस्करीयों से सहमति हासिल करके लोगों को भर्ती करना, परिवहन करना, एक जगह से दूसरी जगह भेजना, छुपा कर रखना, या प्राप्त करना।
अनुरोध (बॉडी) मजदूरी: इसे त्रुटि दासता के रूप में भी जाना जाता है, ऐसा तब होता है जब किसी व्यक्ति को उसका त्रुटि चुकाने के लिए काम करने के लिए बाध्य किया जाता है।

बाल मजदूरी: वो काम जो बच्चों को उनके बचपन, काम, और गरिमा से वंचित करता है और उनके शारीरिक और मानसिक विकास के लिए हानिकारक होता है।

महत्वपूर्ण चुनौतियाँ

अतिसंवेदनशील श्रमिकों का ज्यादा नजर न आना आधारभूत संरचना की बड़ी-बड़ी जोखिमों में सब-कॉन्ट्रक्टिंग श्रमिकों की जतिलताओं के कारण, यह संभव है कि कंपनियों को खतरे की संभावना वाली जगहों में सबसे अतिसंवेदनशील श्रमिकों की त्रुटि स्थिति, वेतन की स्थिति, मानसिक स्थिति और वास्तविक स्थिति के बारे में बिल्कुल नहीं या थोड़ा बहुत मालूम हो। ऑडिटो (लेखा-परीक्षणों), शिकायत योजना या बातचीत के अन्य तरीकों के साथ भी, श्रमिक बदले के डर से या अपने अधिकारों और उपलब्ध सुरक्षाओं से अनसंगम होने के कारण अपने साथ निदान करने वाले दृष्टिकोण का अलग रूप सकते हैं।

जब श्रम के प्रति संवेदनशील जागरूकता

जिन दमनकारी अधिकारों के कारण जबरन श्रम की स्थिति उत्पन्न होती है उनकी जटिलता के कारण, कंपनियों के लिए गरी-कानूनी मानव तस्करी या जबरन श्रम के पीड़ितों की पहचान करना एक चुनौतीपूर्ण काम हो सकता है।

भरोशा शुल्क

जब श्रमिकों को अपनी नौकरी को सुरक्षित रखने के लिए पैसे देने पड़ते हैं, तो वे अपने ऊपर अत्यधिक त्रुटि चड़ाने के घंटादर हो जाते हैं और अपनी नौकरी के शर्त-आवश्यक गाइडलाइंज और यहाँ तक कि सारी तक्ते तक अपने भतीजे तकालिसाओं और अन्य विचारधाराओं को पैसे लौटाने रहते हैं। यह त्रुटि दासता, बिनी जिम्मेदारी द्वारा जबरन श्रम पर लगाये गए पीड़ितों में से आधे लोगों का प्रभावित करती है। दमनकारी भरोशा अभ्यास एक साधारण बात हो सकती है, इसमें उचित पेपर वर्क का अभाव हो सकता है, और माइक्रोशेन्स के रास्ते जटिल और आपातकालीन हो सकते हैं। इसके अलावा, बहुत से श्रमिक मानते हैं कि यह स्वीकार करने योग्य बात है। इन कारणों से, इंजीनियरिंग और निर्माण कार्य करने वाली कंपनियों के लिए अपने भरोशा के पता लगाने का अंतर्वेदनशीलता होता है और जब वे इसे दृष्टि करते हैं तो उनको चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

माइक्रोशेन्स श्रमिक

माइक्रोशेन्स श्रमिकों पर दमनकारी श्रम अनुबंधों का खतरा विशेष रूप से रहता है, खास तौर पर जब जब अनुबंध की शर्त ऐसी आशा में होती है जो श्रमिकों को पूरी तरह से समझ में नहीं आती हो। यह उनके गृह राष्ट्रों और क्षेत्रों में चुनौतीपूर्ण परिस्थितियों और उनके लिए प्रति जागरूकता की कमी से संयोजित होता है।

कानूनी या सॉक्रैटिक साक्ष्य

कुछ देशों में, श्रमिकों के आने-जाने पर और उनके निजी दस्तावेज़ों पर उनकी पहचान या तो कानूनी प्रतिबंध होता है या यह वहाँ का अभ्यास होता है। कंपनियों के लिए इन प्रतिबंधों का उपयोग करना और यह सुनिश्चित करना कि उस उपयोग से श्रमिकों के अधिकारों और आने-जाने पर नकारात्मक प्रभाव नहीं पड़े हैं, एक चुनौतीपूर्ण काम होता है क्योंकि ये प्रतिबंध अन्तरराष्ट्रीय और राष्ट्रीय मानदंडों के विपरीत होते हैं।

खराब नाम और बाल मजदूरी

निर्माण स्थलों पर कम आय वाले श्रमिकों को काम पर रखना चुनौतीपूर्ण होता है क्योंकि वहाँ होने वाली कई गतिविधियाँ व्यक्तिगत रूप से खतरनाक होती हैं क्योंकि उनमें शारीरिक परिश्रम, ऊँचाई पर काम करना, या बाहरी मशीनों पर काम करना शामिल होता है।
सोच-विचार के लिए महत्वपूर्ण अंश

- कंपनियों में, उल्लंघन करने वालों पर प्रतिबंध सहित ऐसी नीतियों और व्यवस्थापन लागू होनी चाहिए जो बाल मजदूरों, जबरन श्रम, मानव तंगता, और/या इनके संकेतों पर ध्यान देती हो।
- जहां समेक्ष हो, मानव तंगता और संबंधित जबरन श्रम के संकेतों का खतरा कम करने के लिए, कंपनियों को अन्तर्राष्ट्रीय भूमिका की बात पर ध्यान देना चाहिए, आन्तरराष्ट्रीय भूमिकाओं करने में सीमा पर दयालुता में अभ्यास करने का प्रयास करना।
- जो कंपनियों जबरन श्रम के लिए मजबूर हों, उनको भूमिकाओं पर उचित सत्कार बताने के लिए कर्मचारियों के लिए विशेष प्रशिक्षण के साथ संचालन करना चाहिए।
- जहां कम आयु वाले श्रमिकों को काम पर लाने पर हम रहा जाता है, वहाँ कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि आयु के प्रमाणक के लिए एक सुरक्षित पदाधिकार लागू है और उन गैर-खतरनाक गतिविधियों की पहचान कर ली गई है जो कम आयु वाले श्रमिकों के साथ सुस्थित कर सकते हैं।
- कंपनियों की नीति का स्पष्ट विज्ञापन देना चाहिए जिसमें काम के नियम और शरीर के बारे में विवरण शामिल हो।
- कंपनियों द्वारा श्रमिकों को उनके निजी दर्जाओं तक पहुँच प्रदान करने चाहिए (GN7 देखें)।
- कंपनियों को अपने श्रमिकों को कार्यसंबंधित किसी भी समय समाप्त करने की आजादी देनी चाहिए, यदि वे संबंधित नोटिस अवधि का ध्यान रखे (GN7 देखें)।
- कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि श्रमिकों ने अपने पद, रोजगार अनुबंध, काम करने के प्रभाव और भोतनादम एवं उन्नयन में मददगर नहीं है।
- कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सभी श्रमिक संबंधित कानून के अनुसार काम करने की न्यूनतम आयु के हैं, लेकिन किसी भी स्थिति में उनकी आयु ILO की सामान्य न्यूनतम आयु से कम नहीं होनी चाहिए - चाहे उनके धर्मों, रिवाज या कानून कुछ भी हो।

साधन और संसाधन

» ILO, उचित भूमिका और भूमिका शर्मकों के लिए सामान्य सिद्धांत और संचालन संबंधित दिशा-निर्देश (ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees)
» ILO: जबरन श्रम, आधुनिक दासता और मानव तंगता किसी के लिए (What is forced labor, modern slavery and human trafficking)
» अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मानदंडों - जबरन श्रम के बारे में व्यवस्थायों की सहायता के लिए ILO हेल्पडेस्क (ILO Helpdesk for Business on International Labor Standards)
» संचालनात्मक कार्य-प्रणालियों के बारे में Sedex दिशा-निर्देश व जबरदस्ती प्रतिष्ठान कराने के संकेत (Sedex Guidance on Operational Practice & Indicators of Forced Labor)
» लैक्सिस लैक्सिस, साधा दक्षि में छपी हुई - लिमीटेड उद्योग में आधुनिक दासता (Lexis Nexis, Hidden in Plain Sight - Modern Slavery in the Construction Industry)
» ILO, Alliance 8.7: आधुनिक दासता का वैश्विक अनुमान (Global Estimates of Modern Slavery)

बिलिंग, रिस्पोन्सिबल के बारे में

बिलिंग रिस्पोन्सिबल इंजीनियरिंग और निर्माण के क्षेत्र में अग्रणी कंपनियों का एक समूह है जो इस उद्योग क्षेत्र के श्रमिकों के अधिकारों और कल्याण को बढाने के लिए मामलों को दबाने के लिए सदस्य व लॉ लॉ कर काम कर रहा है। हम इंजीनियरिंग और निर्माण के क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों के लिए काम करने की व्यक्तिगत और योग्य ओपरेटिंग और सुनिश्चित करने के लिए एक जुड़े हुए हैं। ऐसा करके हम गाइडलाइंस, साहाय्य और नियमों की अपेक्षाओं का उत्पाद उत्पादका ज्यादा दे सकेंगे और एक स्वस्थ, ज्यादा उत्पादक कार्यक्रम का प्रभाव कर सकेंगे। इन सिद्धांतों की अपनाना में सहायता के लिए अधिक जानकारी और संसाधनों के लिए www.building-responsibly.org पर जाएं।